

تاريخ القبول: 2021/09/01

تاريخ الاستلام: 2021/04/24

الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر

Legal Framework for the employment of foreigners in Algeria.

د / جارد محمد

مخبر الدراسات القانونية و مسؤولية المهنيين

جامعة طاهري محمد – بشار

taghit2009@gmail.com

الملخص:

تعمل مختلف الدول في العالم على تضمين قوانينها الداخلية نصوصا تنظم بموجبها موضوع تشغيل الأجانب ، قصد تنظيم سوق الشغل و ذلك بوضع نظام قانوني معتدل و متوازن حاولت من خلاله حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية من جهة ، و تلبية حاجات اقتصادها من جهة أخرى. فمن خلال هذه الدراسة ، حاولنا عرض التجربة الجزائرية في مجال التنظيم القانوني لتشغيل الأجانب و ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي سنّها المشرع الجزائري سبيل تنظيم سوق تشغيل الأجانب ، و التي أظهرت أن المشرع الجزائري قد سعى جامدا إلى وضع نظام قانوني معتدل و متوازن حاول من خلاله حماية اليد العاملة الوطنية من جهة ، و المحافظة على حقوق العمال الأجانب من جهة أخرى .

الكلمات المفتاحية: العامل الأجنبي ، اليد العاملة الوطنية ، سوق الشغل ، عقد العمل ، الحقوق ، الإلتزامات.

Abstract :

The various countries in the world incorporat their domestic laws into provisions governing the employment of foreigners, in order to regulate their lab our market by establishing a moderate and balanced legal system through which it has tried to protect the national lab our force from competition with its foreign counterparts on the one hand, and to meet the needs of its economy on the other.

Through this study, we tried to present the Algerian experience in the field of legal regulation of the employment of foreigners by analyzing the legal texts enacted by the Algerian legislator to regulate the foreign employment market, which showed that the Algerian legislator has strived to established a moderate and balanced legal system through which they tried to protect the national labor force on the one hand , and to preserve the rights of foreign workers on the other.

Keywords: Foreign worker, national lab our force, job market, employment contract, rights, obligations.

مقدمة:

إن التطورات المتسارعة التي يعرفها سوق العمل في العالم فرضت على بعض الدول الإعتماد على العمالة الأجنبية لمواجهة النقص في اليد العاملة الوطنية ، مثل الدول الصناعية الأوروبية و بعض دول الخليج.

و لم تكن الجزائر بمعزل عن هذه التطورات ، حيث أصبحت الحكومة الجزائرية تعتمد على عمالة أجنبية كبيرة نظرا لحاجة الإقتصاد الوطني لها ، فقد توافدت على الجزائر عمالة أجنبية من الصين و كوريا الجنوبية ، و حتى من بعض الدول العربية و الإفريقية على غرار مصر ، المغرب ، مالي ، بوركينا فاسو و الكامرون.....، خاصة في ورشات البناء الذي تعرف فيه الجزائر نقصا كبيرا في اليد العاملة الوطنية. كما أن العديد من الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر أصبحت تجلب معها عدد كبير من العمال الأجانب لتنفيذ مشاريعها الإقتصادية و الإستثمارية في الجزائر.

و في مقابل ذلك ، فقد ارتفعت معدلات البطالة في أوساط الشباب الجزائري بشكل رهيب ، خاصة من خريجي الجامعات ، حسب إحصائيات وزارة العمل ، و هو ما استدعى تدخل المشرع الجزائري لتنظيم مسألة تشغيل الأجانب في الجزائر ، و ذلك قصد تنظيم سوق الشغل فيها و توفير الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية ، و التقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية إلا في حدود ضيقة ، حيث أصدر المشرع الجزائري ترسانة من النصوص القانونية في سبيل تحقيق ذلك ، حدد بموجبها مجموعة من الشروط القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر ، و ذلك في إطار إجراءات ضبط سوق العمل و تنظيمه من جهة ، و تحديد حقوق و التزامات العمال الأجانب من جهة أخرى.

كما أنشأ المشرع الجزائري بموجب هذه النصوص القانونية بعض الأجهزة الرقابية التي تسهر على التطبيق السليم و الصارم لهذه النصوص القانونية.

و تهدف هذه الدراسة إلى عرض التجربة الجزائرية في مجال التنظيم القانوني لتشغيل الأجانب ، و ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي سنها المشرع الجزائري في سبيل تنظيم سوق تشغيل الأجانب ، من حيث شروط تشغيل الأجانب و مراقبتهم ، و توفير الحماية لليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية.

فلا شك أن موضوع تشغيل الأجانب يشكل إحدى المحاور الأساسية لموضوع مركز الأجانب ، الذي يعتبر إحدى موضوعات القانون الدولي الخاص ، حيث تكمن أهمية هذا الموضوع كونه يتعلق بدخول عنصر أجنبي إلى التراب الوطني ، و هو ما من شأنه أن يؤثر على الأمن الوطني بصفة عامة ، خاصة و أن بعض العمال الأجانب قد يستغلون وجودهم على التراب الوطني لارتكاب بعض الجرائم كالمتاجرة في المخدرات و ممارسة الدعارة.....إلخ ، و كذا التأثير السلبي للعمالة الأجنبية على قطاع الشغل المحلي.

و تدور إشكالية البحث حول: ما مدى فعالية الآليات القانونية التي أوجدها المشرع الجزائري في سبيل تحقيق التوازن بين حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية ، و حاجة الإقتصاد الوطني لليد العاملة الأجنبية؟

للإجابة على هذا التساؤل اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج التحليلي ، من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية و الآراء الفقهية ذات الصلة بموضوع البحث ، و ذلك من خلال التعرض بالدراسة و التحليل إلى :

أولا: شروط و إجراءات تشغيل الأجانب في الجزائر .

ثانيا: جزاء الإخلال بأحكام و إجراءات تشغيلهم.

المبحث الأول: شروط و إجراءات تشغيل الأجانب في الجزائر.

نظم المشرع الجزائري شروط و إجراءات تشغيل الأجانب في الجزائر و مجالات استخدامهم ، بصورة أساسية ، بموجب القانون رقم 10/81 لسنة 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب¹ ، إضافة إلى العديد من القوانين الأخرى التي أراد من ورائها حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية.

و تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن قانون العمل الجزائري رقم 11/90 لسنة 1990²، باعتباره القانون الأساسي الذي ينظم علاقات العمل في الجزائر ، لم يتضمن أية قواعد تنظم شروط و إجراءات تشغيل العمالة الأجنبية ، مكتفيا بالنص في المادة 21 منه على أنه: «يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة و حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما». و بذلك ، يكون المشرع الجزائري قد أحال في القانون 11/90 تنظيم مسألة تشغيل العمالة الأجنبية على النصوص القانونية الخاصة بذلك.

المطلب الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

عمل المشرع الجزائري على تنظيم موضوع تشغيل العمال الأجانب في الجزائر بموجب نصوص قانونية خاصة. فمن خلال تصفحنا لهذه الترسانة القانونية نستخلص أن المشرع الجزائري قد اشترط مجموعة من الشروط الموضوعية و أخرى شكلية لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

حصر المشرع الجزائري الشروط الموضوعية لتشغيل العمالة الأجنبية في شرطين أساسيين هما : ضرورة إثبات العامل الأجنبي لمستوى التأهيل المهني المطلوب و تمتع العامل الأجنبي بالصحة و السلامة البدنية و الذهنية ، و ذلك في نص المادة 05 من القانون 10/81³ ، السالف الذكر . و سوف نتعرض بشيء من التفصيل و التحليل إلى هذين الشرطين في النقطتين المواليتين.

الشرط الأول: إثبات العامل الأجنبي لمستوى التأهيل المهني المطلوب.

اشترط المشرع الجزائري لتشغيل العامل الأجنبي التأكد أولا من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل وطني ، نظرا لانعدام المؤهلات أو التخصص المطلوب فيه لشغل هذا المنصب ، مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التدريب أو التكوين التي يمكن اللجوء إليها أو التي تكون قيد حيز التنفيذ. و على هذا الأساس يشترط في العامل الأجنبي المرشح لشغل المنصب الشاغر المراد الالتحاق به أن يكون حائزا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة لشغل المنصب أو العمل المطلوب شغله⁴. و من ثم ، فقد منع المشرع الجزائري على السلطات المختصة تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي ، حسب الأحوال ، إذا كان منصب العمل المتوفر أو المراد شغله يمكن أن يشغله عامل جزائري ، سواء بواسطة الترقية الداخلية ، أو عن طريق التوظيف الخارجي ، مع الأخذ بعين الاعتبار اليد العاملة الوطنية المهاجرة في الخارج التي لها الأولوية في التشغيل على العمال الأجانب⁵.

كما يمنع على كل هيئة مستخدمة جزائرية تشغيل عمال أجانب لا يحوزون على الشهادات و المؤهلات اللازمة لشغل منصب العمل المطلوب شغله ، إلا في حالة وجود إتفاقية دولية تكون الجزائر طرفا فيها تعفي العمال الأجانب من هذا الشرط ، أو في حالة اللاجئين الموجودين بالجزائر ، و هو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في الجزائر في أحد أحكامها من أن تسريح عون في الصيانة ذو جنسية أجنبية يعتبر تسريحا تعسفيا على الرغم من أن هذا العون لا يتمتع بأية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية لشغل منصب العمل⁶.

الشرط الثاني: تمتع العامل الأجنبي بالصحة و السلامة البدنية و الذهنية.

إضافة إلى شرط توافر مستوى التأهيل المهني المطلوب ، فقد اشترط المشرع الجزائري في العامل الأجنبي الذي يريد شغل منصب عمل في الجزائر أن يكون متمتعا بالصحة و السلامة البدنية و الذهنية التي تمكنه من القيام بالعمل المنوط به على أكمل وجه ، إذ لا يجوز

تشغيله إلا إذا أثبتت المراقبة الطبية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به الخاص بمنصب العمل المراد شغله⁷. وإن كان المشرع الجزائري قد اشترط هذا الشرط حتى بالنسبة للعامل الجزائري.

و عليه ، فإن العامل الأجنبي قبل تشغيله لا بد أن يخضع للفحص الطبي الأولي من قبل طبيب العمل المختص ، و ذلك للتأكد من مدى سلامة صحته البدنية و الذهنية. و بذلك يكون شرط تمتع العامل الأجنبي بالصحة و السلامة البدنية و الذهنية شرطا أساسيا لحصوله على رخصة العمل في الجزائر.

و الهدف من هذا الشرط هو الحد من انتشار الأمراض المعدية في المجتمع الجزائري ، و الاستفادة الكاملة من القدرات الفكرية و البدنية للعامل الأجنبي ، و ذلك من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من وراء تشغيل العامل الأجنبي.

غير أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة في القانون 10/81 ، السالف الذكر ، أنواع الأمراض التي يمكن على أساسها منع العامل الأجنبي من مزاولة نشاط مهني مأجور في الجزائر ، على خلاف القانون رقم 60 /71 لسنة 1971 المتعلق بشروط استخدام العمال الأجانب ، و الذي ألغى بموجب القانون رقم 10/81 ، حيث حدد صراحة مجموعة من الأمراض المعدية و السرطانية و العقلية التي تمنع الأجنبي من مزاولة نشاط مهني في الجزائر.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

إلى جانب الشروط الموضوعية السالف بياها ، فقد اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الشكلية لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر ، إذ يجب على كل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مهني مأجور في الجزائر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقت ، حسب الأحوال ، مسلمة من طرف المصالح الإدارية المختصة. كما يجب أن تكون علاقة العمل بين الهيئة المستخدمة و العامل الأجنبي محددة المدة.

الشرط الأول: حصول الأجنبي على رخصة للعمل .

يجب على كل أجنبي يريد العمل بالجزائر الحصول على جواز العمل أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها له المصالح الإدارية المختصة التابعة للسلطة الحكومية المكلفة بالعمل ، إلا في حالة وجود إتفاقية دولية بخصوص تشغيل الأجانب ، تكون الجزائر قد صادقت عليها ، تعفي صراحة بعض العمال الأجانب من الحصول على رخصة العمل المؤقت أو جواز العمل⁸. و عليه ، فإن حصول الأجنبي على جواز أو رخصة العمل المؤقت تعتبر شرطا شكليا جوهريا لشغل الأجنبي منصب عمل في الجزائر.

أ. أنواع رخصة العمل.

تنص المادة الرابعة من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب في الجزائر على أنه: « يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معينا مدفوع الأجر لمدة محددة و لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها ». فمن خلال هذه المادة يتبين لنا أن رخصة العمل التي تمنح للأجنبي من أجل مباشرة نشاط مهني مدفوع الأجر في الجزائر يمكن أن تأخذ إحدى الصور الآتية : جواز عمل ، أو رخصة عمل مؤقت ، إضافة إلى صورة أخرى لم ترد في نص المادة الرابعة المشار إليها أعلاه ، و هي وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب.

1. جواز العمل Le permis de travail.

طبقا لنص المادة العاشرة من القانون 10/81 ، السالف الذكر ، يسلم جواز العمل للعامل الأجنبي في الحالة التي يرغب فيها بمزاولة نشاط مهني مأجور في الجزائر لا تتجاوز مدته سنتين. و يمكن تجديد هذا الجواز وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادتين 5 ، 6 من نفس القانون⁹.

كما يسلم جواز العمل للأزواج الأجانب من المواطنين و المواطنات الجزائريين مدته سنتين ، شريطة تقديم وثائق الحالة المدنية التي تثبت الزواج الشرعي ، و ذلك طبقا للتشريع المعمول به في الجزائر. و هذا الجواز هو الآخر قابل للتجديد¹⁰. إضافة إلى ذلك ، يسلم جواز العمل و يحدد بقوة القانون للأرامل و المطلقين الأجانب من مواطنين أو مواطنات جزائريين ، شريطة أن يكون أبناؤهم يحملون الجنسية الجزائرية و يقيمون في الجزائر و تحت كفالتهم أو حضانتهم المباشرة. كما يمكن أن يسلم جواز العمل لكل زوجة أجنبية أصيب زوجها الجزائري بعجز دائم يتم إثباته وفقا للقوانين الجزائرية¹¹.

2. رخصة العمل المؤقت L'autorisation de travail temporaire.

يمنح الترخيص بالعمل المؤقت إلى العمال الأجانب المدعوون لممارسة نشاط مأجور لمدة تقل أو تعادل ثلاثة أشهر ، و لا يجوز تجديد هذا الترخيص لأكثر من مرة واحدة في السنة¹².

3. وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب.

طبقا للمادة التاسعة من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب في الجزائر ، يستثنى من الالتزام بالحصول على رخصة العمل المؤقت العمال الأجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدتها خمسة عشر (15) يوما ، و دون أن تتجاوز مجموع مدد الحضور ثلاثة أشهر في السنة ، إذ يكفي في هذه الحالة حصول الأجنبي على وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب لمباشرة نشاط مهني مأجور.

II. إجراءات الحصول على رخصة العمل.

من أجل حصول الأجنبي على رخصة للعمل بالجزائر يجب على الهيئة المستخدمة التي تريد تشغيله أن تقدم للسلطات الإدارية المختصة ملفا يتضمن جميع المعلومات الخاصة بالعامل الأجنبي و الوثائق التي تثبت توافر الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر ، مرفقا بتقرير معلن يتضمن مبررات الاستخدام و رأي ممثلي العمال¹³.

فإذا تعلق الأمر بطلب جواز العمل ، يجب أن يتضمن الملف الإداري على الوثائق التالية¹⁴:

- كشف لجميع المعلومات المتعلقة بالأجنبي.
- نسخ مصادق عليها من الشهادات و الوثائق التي تثبت مستوى التأهيل المهني المطلوب.
- جميع الوثائق التي من شأنها أن تثبت أن العامل الأجنبي قد دخل إلى الجزائر بطريقة شرعية.
- الشهادات الطبية التي تثبت أن العامل الأجنبي يتمتع بالصحة و السلامة البدنية و الذهنية.
- نسخة من عقد العمل مصادق عليها.
- صور فوتوغرافية للعامل الأجنبي.

أما إذا تعلق الأمر بطلب رخصة العمل المؤقت ، فيجب أن يشتمل الملف الإداري على الوثائق التالية¹⁵:

- كشف لجميع المعلومات المتعلقة بالأجنبي.

- نسخ مصادق عليها من الوثائق التي تثبت أن العامل الأجنبي قد دخل إلى الجزائر بصورة قانونية.
- الشهادات الطبية التي تثبت السلامة البدنية و الذهنية للعامل الأجنبي.
- تحديد منصب العمل و بيان نوع الأشغال المطلوب من العامل الأجنبي إنجازها.
- نسخ مصادق عليها من الشهادات و غيرها من الوثائق التي تثبت المستوى المهني للعامل الأجنبي.
- نسخة من عقد العمل مصادق عليها.
- صور فوتوغرافية للعامل الأجنبي.

بعد تقديم هذه الوثائق ، تستلم الهيئة المستخدمة من السلطات المختصة وصلا بذلك يثبت إيداع الملف الخاص بطلب جواز العمل ، على أن تبلغ مصلحة التشغيل المختصة إقليميا رأيها بشأن هذا الطلب إلى الهيئة المستخدمة خلال الخمس و أربعين (45) يوما التالية لإيداع الطلب.

III. السلطات الإدارية المختصة بتسليم رخصة العمل.

تعتبر مصالح التشغيل الإقليمية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل الواقعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، و التي تقع في دائرة اختصاصها مقر المؤسسة المستخدمة ، الجهة الإدارية المختصة قانونا لتسليم و تحديد جواز العمل و رخصة العمل المؤقت ، مع الأخذ بعين الاعتبار الدور الرقابي الذي تلعبه في هذا الصدد كل من مفتشية العمل المختصة إقليميا و المصالح الأمنية ، إضافة إلى مديرية ضبط التشغيل التابعة لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي¹⁶.

و بناء على ما تقدم ، فإن حصول الأجنبي على رخصة للعمل في الجزائر ، سواء أكانت في صورة جواز عمل أو رخصة للعمل المؤقت ، تعتبر شرطا ضروريا لمباشرة نشاطا مهنيا مأجورا في الجزائر ، إذ يعتبر هذا الشرط من النظام العام لا يجوز الإتفاق بين الهيئة المستخدمة و العامل الأجنبي على مخالفته. و عليه ، يمنع على كل هيئة مستخدمة تشغيل عمال أجانب لا يجوزون على رخصة للعمل في الجزائر (جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت) ، و ذلك تحت طائلة العقوبات ، إلا في حالة وجود إتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر يعفى بموجبها بعض العمال الأجانب من الحصول على رخصة العمل.

الشرط الثاني: إبرام عقد عمل محدد المدة.

على خلاف علاقات العمل الخاصة بالمواطنين الجزائريين التي يجب أن تبرم - كقاعدة عامة - بين الهيئة المستخدمة و العامل لمدة غير محددة ، و استثناء يمكن إبرامها لمدة محددة حسب الشروط القانونية ، فإن المبدأ المعمول به في التشريع الجزائري فيما يتعلق بعلاقات العمل بين إحدى الهيئات المستخدمة الجزائرية و العامل الأجنبي ، هو مبدأ علاقة العمل محددة المدة ، حيث حدد المشرع الجزائري بموجب المادة الرابعة من القانون 10/81 ، السالف الذكر ، المدة الزمنية التي يسخر فيها العامل الأجنبي نشاطه و خبرته المهنية و جهده في خدمة و لمصلحة الهيئة المستخدمة ، و هي المدة التي تحدد مبدئيا بجرية من قبل المتعاقدين ، مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام التنظيمية الواردة في القانون 10/81 المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب¹⁷. فقد حدد هذا القانون مدة علاقة العمل بين الهيئة المستخدمة و العامل الأجنبي بستتين قابلة للتجديد في حالة جواز العمل¹⁸ ، و لا يمكن أن تتحول هذه العلاقة إلى علاقة عمل غير محددة المدة مهما تعدد تجديدها¹⁹. أما في حالة رخصة العمل المؤقت ، فقد حددها بمدة تقل أو تعادل ثلاثة أشهر ، و لا يجوز تجديد هذا الترخيص لأكثر من مرة واحدة في السنة ، و هو ما يعني أن علاقة العمل في هذه الحالة تبقى غير محددة المدة مهما تم تجديد الترخيص.

إن عقد العمل الخاص بالعمال الأجانب هو عقد استثنائي خصه المشرع الجزائري بقواعد تنظيمية خاصة فيما يتعلق بفسخ عقد العمل ، حيث يمكن لطرفي العقد طلب فسخه و إخطار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ. كما يمكن

فسخ عقد العمل بقوة القانون و دون إشعار مسبق أو تعويض في الأحوال التي يحل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته المترتبة على عقد العمل إخلالا خطيرا ، أو في الحالة التي يثبت فيها عدم قدرته على أداء العمل المنوط به²⁰.

المطلب الثاني: إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

حدد المشرع الجزائري مجموعة من الاجراءات القانونية التي ينبغي على الهيئة المستخدمة إتباعها قبل مباشرة الأجنبي للعمل المراد شغله في الجزائر ، تتمثل أساسا في ضرورة تقديم طلب للحصول على رخصة لتشغيل الأجنبي ، و التصريح بتشغيله لدى المصالح المختصة و تسجيله.

الفرع الأول: تقديم طلب رخصة تشغيل الأجانب.

يقدم طلب رخصة تشغيل الأجانب في الجزائر من قبل الهيئة المستخدمة إلى مصالح التشغيل المختصة إقليميا ، مرفقا بالوثائق الإدارية المطلوبة قانونا ، و ذلك بعد أن تتحقق قبل إيداع هذا الطلب من أن منصب العمل المراد شغله من طرف العامل الأجنبي لا يمكن شغله من قبل عامل وطني .

و يجب على مصالح التشغيل المختصة أن تبلغ النتيجة التي انتهى إليها الطلب إلى الهيئة المستخدمة ، سواء بالقبول أو الرفض ، خلال خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إيداع الطلب ، على أنه إذا انقضت هذه المدة دون الرد على هذا الطلب ، فإن ذلك يعتبر ذلك قبولا ضمنا من قبل مصالح التشغيل بالترخيص للعامل الأجنبي بشغل منصب العمل المعني ، أي أن هذا الطلب يعتبر مقترنا بالقبول . و يتعين منح رخصة العمل خلال الخمسة عشر يوما التالية للموافقة على الطلب ، سواء أكان هذه الموافقة صريحة أو ضمنية²¹.

الفرع الثاني: التصريح بتشغيل الأجانب و تسجيلهم.

أوجبت المادة 28 من القانون رقم 11/08 لسنة 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، على كل شخص سواء أكان طبيعيا أو معنويا يشغل أجنبيا بأية صفة كانت ، أن يصرح به خلال مدة 48 ساعة لدى المصالح المختصة إقليميا التابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل ، و في حالة عدم وجود هذه المصالح يقوم بالتصريح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا. كما أوجبت على الهيئة المستخدمة أن تقدم المستندات و الوثائق المرخصة لتشغيل الأجانب فيها أثناء كل طلب من الأعوان المؤهلين.

كما ألزم المرسوم التنفيذي رقم 98/96 لسنة 1996²² الهيئات التي تشغل أجنبيا بمسك سجل يسمى " سجل العمال الأجانب " كغيره من السجلات الأخرى التي حددتها المادة الثانية من هذا المرسوم.

و قد حددت المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 ، المذكور أعلاه ، البيانات التي يتضمنها سجل العمال الأجانب ، و المتمثلة في:

- إسم و لقب العامل الأجنبي ، تاريخ و مكان الميلاد ، الجنسية ، تاريخ الدخول إلى الجزائر ، العنوان ، تاريخ التوظيف ، منصب العمل المشغول ، مرجع رخصة العمل أو الترخيص به ، مدة صلاحية رخصة العمل ، إضافة إلى تاريخ فسخ علاقة العمل مع ذكر الأسباب . و يتم مراجعة سجل العمال الأجانب بصفة دورية و دائمة تحت مسؤولية الهيئة المستخدمة ، دون شطب أو إضافة أو حشو . و يقدم لمفتش العمل المختص إقليميا أو إلى كل سلطة مؤهلة عند طلب الإطلاع عليه²³.

و يتعين على الهيئة المستخدمة اتخاذ جميع التدابير التي من شأنها أن تجعل مفتش العمل يطلع على هذا السجل بكل سهولة و دون عراقيل أثناء عمليات المراقبة الدورية²⁴.

المبحث الثاني: جزاء الإخلال بأحكام و إجراءات تشغيلهم بالجزائر.

بمجرد قيام علاقة العمل بين إحدى الهيئات المستخدمة الجزائرية و العامل الأجنبي ، وفقا للشروط و الإجراءات السابق بيانها ، فإنه يترتب على هذه العلاقة بعض الحقوق و الواجبات في مواجهة طرفيها ، حيث يصبح العامل الأجنبي متمتعاً بالحقوق التي تكفلها له النصوص القانونية المعمول بها²⁵ ، إذ تعتبر باطلة بنود عقد العمل التي تخالف الحقوق الواردة في هذه النصوص القانونية ، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في الجزائر في قرارها الصادر بتاريخ 1990/05/28 ، حيث قضت بأنه: «من المقرر قانوناً أن تخضع للنصوص التشريعية الجاري بها العمل كل علاقة عمل تقع بالجزائر ، تربط بين عامل أجنبي و مؤسسة مستخدمة جزائرية ، و لا سيما ما يتعلق منها بشروط التشغيل.

و يعد باطلاً و بلا أثر كل بند وارد في عقد العمل يخالف الحقوق التي خولها التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل»²⁶ ، بمعنى أنه لا يجوز للهيئة المستخدمة أن تتفق مع العامل الأجنبي على حرمانه من حق من الحقوق المعترف بها له و المنصوص عليها في النصوص القانونية المعمول بها بالجزائر في هذا الإطار.

و في مقابل الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبي ، فإنه تفرض عليه بعض الإلتزامات القانونية و العقدية بموجب عقد العمل المبرم بينه و بين الهيئة المستخدمة²⁷.

و نظراً للإلزامية القواعد القانونية المنظمة لأحكام و إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر و تميزها بالصفة الآمرة ، فقد رتب المشرع الجزائري على مخالفة التشريع المنظم لتشغيل الأجانب بعض العقوبات على مخالفتها تختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة ، سواء أكان المخالف هو العامل الأجنبي أو الهيئة المستخدمة. كما ينجر عن مخالفة أحكام و إجراءات تشغيل الأجانب في الجزائر إبطال عقد العمل أو فسخه.

المطلب الأول: العقوبات الموقعة ضد طرفي عقد العمل.

في حال إخلال أحد طرفي عقد العمل ، سواء العامل الأجنبي أو المستخدم الوطني ، بالشروط و الإجراءات المنظمة لتشغيل الأجانب في الجزائر ، المنصوص عليها في القوانين الناطقة لهذا الموضوع ، فقد رتب المشرع جملة من العقوبات التي توقع عليهما كل على حدى.

الفرع الأول: العقوبات الموقعة ضد العامل الأجنبي.

رتب المشرع الجزائري كنتيجة لإخلال العامل الأجنبي بأحكام التشريعات المنظمة لتشغيل العمال الأجانب نوعين من العقوبات : تتمثل الأولى في عقوبات إدارية تنصب على مخالفة شروط و إجراءات الحصول على رخصة العمل ، أما الثانية فهي عقوبات ذات طابع جزائي تتمثل في تسليط بعض العقوبات الجزائية على كل عامل أجنبي يخالف القواعد القانونية المنظمة لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

أولاً: العقوبات الإدارية.

و ترجع هذه العقوبات إلى مخالفة العامل الأجنبي لشروط و إجراءات الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت لمباشرة العمل في الجزائر ، حيث تقوم السلطات الإدارية المختصة بسحب جواز أو رخصة العمل المؤقت من العامل الأجنبي و ذلك في الأحوال التي يتبين لها أن المعلومات و الوثائق المقدمة من طرفه غير صحيحة أو تنطوي على غش من قبله للحصول على رخصة العمل ، أو عندما يخالف العامل الأجنبي الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، لا سيما المادتين 04 و 05 منه ، و ذلك عندما يكون العمل المسند إلى العامل الأجنبي غير مؤقت أو أن شروط إسناده إليه غير متوفرة ، مع إمكانية سحب بطاقة

الإقامة من العامل الأجنبي و طرده أو إبعاده من التراب الوطني متى رأت السلطات الإدارية المختصة أن وجود هذا الأجنبي في التراب الجزائري يشكل مصدر تهديد للأمن العام ، أو أنه لم تعد تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة للحصول على بطاقة الإقامة²⁸.

ثانيا: العقوبات الجزائية.

إلى جانب العقوبات الإدارية التي يمكن أن يتعرض لها العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام و إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر ، فقد قرر المشرع الجزائري عقوبات أخرى ذات طابع جزائي ضمنها القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، و أخرى تضمنها القانون رقم 11/08 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، حيث:

- يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام القانون المتعلق بشروط تشغيل الأجانب بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و 5.000 ، و بالحبس لمدة تتراوح بين عشرة (10) أيام و شهر واحد ، أو بإحدى العقوبات فقط ، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية المتخذة ضده²⁹.

- يعاقب بغرامة من 5.000 دج إلى 20.000 دج كل أجنبي يرفض تقديم الوثائق و المستندات التي تثبت وضعيته على التراب الجزائري عند كل طلب من الأعوان المؤهلين لذلك³⁰.

- يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 15.000 دج الأجنبي الذي يقوم بتغيير مكان إقامته الفعلية دون التصريح بذلك لدى السلطات المختصة³¹.

- يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى خمسة (05) سنوات كل أجنبي يمتنع عن تنفيذ قرار الإبعاد أو الطرد إلى الحدود. كما يعاقب بنفس العقوبة الأجنبي الذي تم إبعاده أو طرده إلى الحدود و لكنه دخل إلى الإقليم الجزائري من جديد دون رخصة³².

الفرع الثاني: العقوبات الموقعة ضد المستخدم.

أقر المشرع الجزائري جملة من العقوبات الجزائية ضد المستخدم في حالة مخالفته لأحكام تشريع العمل الخاص بالأجانب ، و تتمثل هذه العقوبات فيما يلي:

- يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج:

- كل صاحب عمل يشغل عاملا أجنبيا لا يحمل جواز أو رخصة العمل المؤقت.

- كل صاحب عمل يشغل عاملا أجنبيا حائزا على جواز أو رخصة العمل المؤقت إنتهت صلاحيتها .

- كل صاحب عمل يشغل عاملا أجنبيا في منصب عمل آخر غير المنصب المحدد في جواز أو رخصة العمل المؤقت³³.

- يعاقب كل عامل بمؤسسة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموجودة تحت إشرافه ، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز على جواز أو رخصة العمل المؤقت ، بغرامة تتراوح بين 1.000 و 5.000 دج، و في حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح بين 1.000 و 5.000 دج تطبق على قدر تكرار المخالفة و بالحبس من شهر إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى العقوبات فقط³⁴.

- يعاقب كل صاحب عمل بغرامة تتراوح ما بين 100 دج و 2.000 دج على عدم إرسال إشعار بنقص عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب لديه في الآجال القانونية³⁵.

و بالإضافة إلى هذه العقوبات الجزائية المقررة ضد المستخدم المنصوص عليها في القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، فقد أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية أخرى تضمنها القانون رقم 11/90 المنظم لعلاقات العمل ، و كذا القانون رقم 11/08 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر ، و تتمثل هذه العقوبات في:

- يعاقب كل مستخدم يشغل عاملا أجنبيا في وضعية إقامة غير قانونية بغرامة مالية تتراوح بين 200.000 دج إلى 800.000 دج³⁶.

- يعاقب كل مستخدم يميز بين العمال بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج ، و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2.000 دج إلى 10.000 دج و بالحبس مدة ثلاثة (03) أشهر ، أو بإحدى العقوبتين فقط.
- كما يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين 2.000 دج و 4.000 دج على كل مخالفة مسك الدفاتر و السجلات الخاصة الوارد ذكرها في المادة 156 من المرسوم رقم 96/98 ، و كذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها ، و في حالة العود ترفع الغرامة من 4.000 دج إلى 8.000 دج³⁷.

غير أن ما يكمن ملاحظته في هذا الشأن ، هو عدم فعالية العقوبات المالية الموقعة على العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة على حد سواء ، كونها جاءت على شكل غرامات مالية مخففة ، مما نرى معه ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتغليظ هذه العقوبات المالية حتى تكون لها فعالية أكثر في ردع العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة على احترام النصوص القانونية المتعلقة بشروط و إجراءات استخدام العمالة الأجنبية في الجزائر .

المطلب الثاني: إبطال عقد العمل أو فسخه.

إضافة إلى العقوبات الموقعة على العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة ، فإنه ينجر على مخالفة أحكام و إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر إبطال عقد العمل أو فسخه.

الفرع الأول: إبطال عقد العمل.

تعتبر أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر من النظام العام ، و التي لا يجوز الإتفاق بين العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة على مخالفتها ، بحيث لو تمت مخالفتها يبطل عقد العمل كليا³⁸. و تطبيقا للأسس و الشروط التي يقوم عليها عقد العمل ، فقد أورد المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 المنظم لعلاقات العمل المادة 135 تحت عنوان "حالات البطالان" ، و التي قرر بموجبها: «تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقات عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.....».

الفرع الثاني: فسخ عقد العمل.

نظرا للطابع الخاص و الاستثنائي الذي يتميز به عقد العمل المبرم بين عامل أجنبي و هيئة مستخدمة جزائرية ، فإن المشرع الجزائري قد خص هذه العلاقة القانونية بقواعد خاصة و متميزة فيما يتعلق بفسخ عقد العمل ، حيث يمكن لكلا طرفي عقد العمل طلب فسخه و إعلام الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ.

كما يمكن فسخ عقد العمل بقوة القانون و دون إشعار مسبق أو تعويض و ذلك في الحالات التي يخل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته المترتبة عن عقد العمل إخلالا خطيرا ، أو في الحالة التي يثبت فيها قصوره و عدم قدرته على أداء المهام الموكلة إليه على أكمل وجه ، و كذلك في الحالة التي يتخلى فيها عن منصب عمله أو لم يلتحق به في الآجال المحددة من قبل صاحب العمل بعد توقيعه على عقد العمل معه³⁹.

الخاتمة.

في ختام هذا البحث ، يمكننا القول أنه إذا كان المشرع الجزائري يهدف من وراء سنه لمجموعة النصوص القانونية لتنظيم تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر حماية لليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية ، فإن هذه النصوص القانونية لم تتضمن أية شروط تعسفية أو عراقيل في مواجهة تشغيل العمالة الأجنبية ، بل على العكس من ذلك فقد ترك المشرع الجزائري باب الشغل مفتوحا أمام الأجانب طالما أنهم تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة لذلك.

فالملاحظ أن المشرع الجزائري قد اعترف للعمال الأجانب من خلال هذه النصوص القانونية بالعديد من الحقوق ، و جعلهم في نفس القدم مع العمال الوطنيين فيما يتعلق بهذه الحقوق المترتبة عن عقد العمل. و على النقيض من ذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحملهم بالكثير من الإلتزامات.

فعلى العموم ، يمكن القول أن المشرع الجزائري قد سعى جاهدا إلى وضع نظام قانوني معتدل و متوازن حاول من خلاله حماية اليد العاملة الوطنية من جهة ، و المحافظة على حقوق العمال الأجانب من جهة أخرى.

و لكن على الرغم من كل هذه الإيجابيات التي يتميز بها النظام القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر ، إلا أن الممارسة العملية كشفت عن بعض النقائص التي تعترية . فمن أهم مظاهر هذا النقص عندما يتعلق الأمر بالشركات الأجنبية التي تمارس نشاطا في الجزائر أو تباشر استثمارات فيها ، نجد أن هذه الشركات غالبا ما تفرض يد عاملة أجنبية لشغل مناصب عمل في إطار النشاط الذي تمارسه في الجزائر على الرغم من توافر يد عاملة جزائرية مؤهلة يمكنها أن تشغل هذه المناصب ، و هو ما يشكل خرقا للقانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، السالف الذكر. غير أن الحكومة الجزائرية غالبا ما تجد نفسها مجبرة على الإذعان لمثل هذه الشروط التي تفرضها الشركات الأجنبية نظرا لحاجتها الملحة للاستثمارات التي تباشرها هذه الشركات في الجزائر.

كما أن الواقع العملي يكشف عن مدى تزايد العمالة الأجنبية الوافدة على سوق العمل في الجزائر ، خاصة الإفريقية و الآسيوية ، التي أضحت تستحوذ على تركيبة قطاعات كبيرة في الجزائر ، خصوصا قطاع البناء ، حيث أصبحنا نلاحظ وجودا مكثفا للعمالة الأجنبية في هذا القطاع ، خصوصا في الأعمال التي لا تتطلب تأهيلا عاليا أو متخصصا لشغلها حيث يمكن للمواطنين الجزائريين شغلها بكل سهولة ، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى عزوف الشباب الجزائري عن ممارسة مثل هذه الأعمال. و كنتيجة لذلك ، تفاقمت مشكلة البطالة في الجزائر بسبب منافسة العمالة الأجنبية للقوى العاملة الوطنية ، و ذلك راجع لكون أرباب العمل أصبحوا يفضلون العمالة الأجنبية الرخيصة على العمالة الوطنية الباهظة التكاليف.

كما أن توافد العمالة الأجنبية على الجزائر في السنوات الأخيرة بأعداد كبيرة كان له أثر سلبي على الإقتصاد الوطني و ذلك بسبب التحويلات المالية غير القانونية التي تقوم بها هذه العمالة إلى الخارج ، و هو ما سبب تسرب كبير للعملة الصعبة و تهريب لرؤوس الأموال إلى الخارج ، مما كبد الخزينة العمومية خسائر فادحة تقدر بملايين الدولارات ، خاصة أن غالبية العمالة الأجنبية الموجودة في الجزائر تنحدر من دول لا تربطها بالجزائر إتفاقيات ثنائية بشأن تشغيل الأجانب.

و إذا رجعنا إلى الجانب التنظيمي للنصوص القانونية المنظمة لأحكام تشغيل الأجانب في الجزائر ، فإننا نلاحظ تناثر النصوص القانونية بين قوانين و مراسيم و أوامر ، الأمر الذي أصبح معه معالجة هذه المسألة يشكل صعوبة كبيرة نظرا لتعدد الرأى من جهات تشريعية مختلفة ، و هو ما نرى معه ضرورة إفراغ النصوص القانونية المنظمة لموضوع تشغيل الأجانب و تجميعها في قانون واحد يعالج هذه المسألة.

و في الختام ، لا بأس أن نقدم بعض التوصيات ، نوجزها فيما يلي:

- ضرورة تعزيز الدور الرقابي على تشغيل العمالة الأجنبية.
- وضع برامج توعية للشباب و عقد ورشات و دورات لتدريبهم على الأعمال المهنية و المهارات التي تمكنهم من شغل مناصب العمل التي يشغلها الأجانب.
- تشجيع القطاع الخاص على تفضيل العمالة الوطنية على العمالة الأجنبية من خلال تقديم بعض الحوافز التي من شأنها تشجيع هذا القطاع على الإعتماد على اليد العاملة الوطنية.

- ¹ القانون رقم 10/81 المؤرخ في 1981/07/11 ، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، ج.ر عدد 28 المؤرخة في 1981/07/14.
- ² القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر عدد 17 لسنة 1990.
- ³ تنص المادة 05/ من القانون 10/81 على أنه: « في إطار أحكام المواد 54 و 54 و 55 و 213 من القانون رقم 78- 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، يجب ألا يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب إلا: - إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء أكان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة ، - إذا كان العامل الأجنبي حائزا للشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها، - إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به ».
- ⁴ أنظر: أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2 ، 2015 ، ص 152.
- ⁵ راجع: المادة الخامسة من القانون 10/81، السالف الذكر.
- ⁶ لمزيد من التفاصيل ، راجع: لحر أحمد ، النظام القانوني للأجانب في الجزائر ، رسالة ماجستير ، تخصص قانون خاص ، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الجزائر ، السنة الجامعية 2002/2003 ، ص 96.
- ⁷ راجع: المادة الخامسة في فقرتها الثالثة من القانون 10/81.
- ⁸ راجع: المادة الثانية من القانون 10/81 ، السالف الذكر.
- ⁹ تنص المادة الخامسة من القانون 10/81 على أنه: « في إطار أحكام المواد 54 و 54 و 55 و 213 من القانون رقم 78- 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، يجب ألا يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب إلا: - إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء أكان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة ، - إذا كان العامل الأجنبي حائزا للشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها، - إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به».
- بينما تنص المادة السادسة من نفس القانون على أنه: « لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول ملف لجواز العمل ما لم يكن مرفوقا بالتقرير الملل من الهيئة صاحبة العمل و المتضمن رأي ممثلي العمال».
- ¹⁰ راجع: المادة 1/11 من القانون 10/81.
- ¹¹ راجع: المادة 2/11 من نفس القانون.
- ¹² راجع: المادة 8 من نفس القانون.
- ¹³ راجع: المادة 10/81 من القانون نفسه.
- ¹⁴ راجع: المادة 08 من المرسوم رقم 510/82 المؤرخ في 1982/12/25 ، الذي يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ، ج.ر عدد 56 مؤرخة في 1982/12/28.
- ¹⁵ راجع: المادة 15 من المرسوم 510/82 ، السالف الذكر.
- ¹⁶ راجع: المنشور الوزاري رقم 1364/أ.ع الصادر في 2014/05/19، المتضمن دليل إجراءات سير و متابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية.
- ¹⁷ أنظر: ياسين بن صاري ، عقد العمل المحدد المدة ، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر 2004 ، ص 27.
- ¹⁸ راجع: المادة 10 من القانون 10/81 السابق ذكره.
- ¹⁹ أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010، ص 22.
- ²⁰ أنظر: أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 114.
- ²¹ راجع: المادة 09 من القانون 10/81 السالف الذكر.
- ²² المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 1996/03/06 ، المتضمن لقائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم المستخدمون بها و محتواها ، ج.ر لسنة 1996 ، عملا بأحكام المادة 156 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم بالأمر 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المنظم لعلاقات العمل.

- 23 راجع : المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/69 ، المشار إليه سابقا.
- 24 أنظر : عبد الرحمان مجاوي ، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل ، مراجعة وفق التعديلات المدخلة ، قصر الكتاب ، الجزائر ، 1996 ، ص 67.
- 25 يتمتع العامل الأجنبي في الجزائر بمجموعة من الحقوق المنظمة بموجب نصوص قانونية و تنظيمية ، يضاف إليها الحقوق المنظمة بموجب الإتفاقيات الجماعية و الفردية ، و من أهم هذه الحقوق :
1. الحق في الأجر ، يضاف إلى ذلك العلاوات و مختلف التعويضات المرتبطة بهذا المنصب.
 2. الحق في الراحة ، حيث يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد و العطل بالنسبة للعامل الأجنبي أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر ، يضاف إلى ذلك حقه في العطل المرضية.
 3. الحق في الضمان الإجتماعي ، و التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية (راجع : المادة 06 من القانون رقم 11/83 لسنة 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، و المادة من القانون رقم 13/83 لسنة 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية).
 - 26 قرار المحكمة العليا الجزائرية ، الغرفة الإجتماعية ، ملف رقم 57821 بتاريخ 1990/05/28 ، قضية (ف.ع) ضد شركة سونطراك ، المجلة القضائية ، العدد 01 لسنة 1995 ، ص 149.
 - 27 إضافة إلى الإلتزامات التي يخضع لها العامل الجزائري بموجب عقد العمل ، المنصوص عليها في المادة 7 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل ، فإن العامل الأجنبي يخضع لإلتزامات قانونية أخرى في مواجهة الهيئة المستخدمة ، نظرا للطابع الإستثنائي الذي يتميز به عقد العمل الذي يربطه بها ، حيث فرض القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، المشار إليه آنفا ، على العامل الأجنبي العديد من الإلتزامات ، نوجزها فيما يلي :
 1. يجب على العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المنوط به من قبل صاحب العمل المعين في رخصة العمل التي يحملها ، و لدى هيئة عمل واحدة دون سواها (المادة الرابعة من القانون رقم 10/81).
 2. يلتزم العامل الأجنبي بإلصاق طابع جبائي على نفقته عند تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت (المادة 12 من القانون رقم 10/81).
 3. يلتزم العامل الأجنبي بتقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت منه ذلك السلطات المختصة (المادة 17 من القانون رقم 10/81).
 4. يجب على العامل الأجنبي الذي يحمل جواز العمل ، و الذي يرغب في ترك عمله ، أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا بذلك في غضون خمسة عشر (15) يوما قبل إنهاء علاقة العمل مع بيان الأسباب المبصرة لذلك (المادة 18 من القانون رقم 10/81).
 5. كما منعت المادة السادسة من المرسوم رقم 276/86 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية ، العامل الأجنبي من ممارسة أي عمل آخر مريح ، سواء أكانت هذه الممارسة بصورة مباشرة أو غير مباشرة. و العلة من ذلك تفادي تشغيل العامل الأجنبي في أعمال أخرى يمكن للعمالة الوطنية القيام بها ، إضافة إلى الحرص على تفرغه للقيام بالعمل المنوط به على أحسن وجه.
 6. يلتزم العامل الأجنبي بعدم تلقي أي تعليمات من سلطة أخرى غير السلطة التي يعمل تحت مظلتها.
 7. كما يلتزم العامل الأجنبي بالإمتناع عن القيام بأي عمل من شأنه الإضرار بالمصالح المادية أو المعنوية للدولة الجزائرية.
- و إلى جانب هذه الإلتزامات القانونية التي مصدرها القوانين و النصوص التنظيمية في إطار تشغيل الأجانب ، فإنه هناك بعض الإلتزامات الأخرى الملقة على عاتق العامل الأجنبي و مصدرها الإتفاقيات الجماعية و الفردية للعمل المبرمة بين العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة ، و المتمثلة أساسا في :
1. إلتزام العامل الأجنبي بالقيام بالعمل المنوط به على أحسن وجه.
 2. إلتزام العامل الأجنبي بالإلتحاق بمنصب عمله في الآجال و المواعيد المحددة.
 3. الإلتزام بعدم ممارسة أي نشاط سياسي في الجزائر مهما كانت طبيعته.
 4. كما يجب على العامل الأجنبي التقيد بأحكام التشريع و التنظيمات المعمول بها في إطار علاقات العمل.
- 28 أنظر : بن عبيدة عبد الحفيظ ، مرجع سابق ، ص 283.
- 29 راجع : المادة 25 من القانون رقم 10/81 ، السالف الذكر.
- 30 راجع : المادة 39 من القانون رقم 11/08 ، السالف الذكر.
- 31 راجع : المادة 40 من نفس القانون السابق.
- 32 راجع : المادة 42 من نفس القانون السابق.
- 33 راجع : المادة 19 من القانون 10/81 ، السالف الذكر.
- 34 راجع : المادة 20 من نفس القانون السابق.
- 35 راجع : المادة 23 من نفس القانون السابق.

³⁶ راجع : المادة 49 من القانون 11/08 ، السالف الذكر.

³⁷ راجع : المادة 154 من القانون رقم 11/90.

³⁸ أنظر : بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2000 ، ص 12.

³⁹ أنظر : أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 114.